



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KERJA GURU DI MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN
JOHOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan

Oleh

SELLA ADE AGUSTI

NIM 37.14.3.026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
GURU DI MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan

Oleh :

SELLA ADE AGUSTI
37.14.3.026

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pembimbing Skripsi I :

Dosen Pembimbing Skripsi II:

Drs. H. M. Yasin, MA
NIP.19560203 197903 1 001

Drs. Bukhari Muslim Nst, MA
NIP: 19530612 197903 1 006

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 8**

No : Istimewa

Medan, Mei 2018

Lamp : -

Kepada Yth.

Hal : Skripsi

Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah

An. Sella Ade Agusti

UIN SU

Di

Medan

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KERJA GURU DI MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN
JOHOR

Yang ditulis oleh:

Nama : Sella Ade Agusti

NIM : 37.14.3.026

Jenjang : Strata 1 (Satu)

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Maka kami menilai bahwa skripsi ini dapat diterima untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyahkan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan.

Demikian kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. M. Yasin, MA

Drs. Bukhari Muslim Nst, MA

NIP.19560203 197903 1 001

NIP. 19530612 197903 1 006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
Email ; fitk@uinsu.ac.id

SURAT PENGESAHAN

Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR” yang disusun oleh SELLA ADE AGUSTI yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :

**29 Juni 2018 M
15 Syawal 1439 H**

Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Ketua

Sekretaris

Dr. Abdillah,M. Pd

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd

NIP. 19680805 199703 1 002

NIP. 19700504 201411 1 002

Anggota Penguji

**1. Drs. H. M. Yasin, MA
NIP.19560203 197903 1 001**

**2. Drs. Bukhari Muslim Nst, MA
NIP. 19530612 197903 1 006**

**3. Dr. CandraWijaya, M.Pd
NIP.19740407 200701 1 037**

**4. Syarbaini Saleh, S.Sos, M.Si
NIP. 19720219199903 1 003**

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 1994403 1 00**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sella Ade Agusti

NIM : 37.14.3.026

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di MAS Ta’dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor”.**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa naskah skripsi yang saya serahkan ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang semua telah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, Mei 2018

Yang membuat Pernyataan

Sella Ade Agusti

NIM. 37.14.3.026

ABSTRAK



Nama : Sella Ade Agusti
NIM : 37143026
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah/Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Drs. H. M. Yasin, MA
Pembimbing II : Drs. Bukhari Muslim Nst, MA

Judul : Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor dan 2) Hubungan budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi 30 guru dan memiliki sampel 30 guru. Adapun instrumen pengumpulan data adalah dengan angket. Pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Metode penelitian korelasional yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berhubungan lemah dan signifikan dengan kepuasan kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor. Hal ini ditandai dengan besarnya $t_{hitung} (6,319) > t_{tabel} (2,048)$. Sedangkan besarnya hubungan Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Y), $0,004 \times 100 \% = 0,4 \%$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Guru

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia kepada seluruh makhluk hidup sehingga penulis dapat diberi kemudahan dan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Salawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, seorang suri teladan yang mulia dan beserta keluarga, sahabat, serta umatnya yang setia kepada ajarannya hingga akhir zaman. Skripsi ini ditulis dalam rangka mencapai gelar sarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan. Adapun judul skripsi ini adalah **“HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang secara langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak **Drs. H. M. Yasin, MA** dan Bapak **Drs. Bukhari Muslim Nasution, MA** sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Bapak dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd** sebagai Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, serta staf Administrasi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd** sebagai Ketua Jurusan beserta seluruh Staf di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
4. Ibu **Azizah Hanum OK, M. Ag** sebagai Penasehat Akademik yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan program perkuliahan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Bapak/Ibu dosen serta staf di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mengarahkan penulis selama perkuliahan.
6. Bapak **Ika Satria, S.HI** selaku Kepala Sekolah, Bapak M. Iqbal M.Pd dan seluruh dewan guru beserta staf administrasi MAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL ISLAMY MEDAN JOHOR yang telah bersedia membeikan kontribusi data-data kepada penulis dalam poses penelitian.
7. Teristimewa kepada ayahanda tercinta Sukisman dan Ibunda Nurlela serta adik-adik tercinta Fahmi Isnaini Syuhada dan Mirza Ukail, beserta abang tersayang Robby Prayoga, Iqbal Dwi Syariansah SH, Hapri Wanna Zemi SPd, Bharada Yoki Lungga yang telah memberikan doa, cinta dan kasih

8. sayang kepada penulis serta kesungguhan dan kesabarannya mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis yang ada di MPI 4, yakni Sarah Angginta Nasution, Suhada, Dewi, Windy, Wulan, Rani, Vita, Sabda, Akhyar, Fajar dan Wira dan sahabat-sahabat KKN, yakni Adenita, Ria Sakura, Meri Sipahutar, Sofi, Jannah, Yayuk, dan Susan serta teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang juga telah memberikan motivasi serta bantuan moral maupun spritual sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan.

Dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna yang tentunya mengalami kekurangan dan kejanggalan baik menyangkut teknis maupun dari segi ilmiahnya. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan menuju karangan yang sebenar-benarnya yang bersifat ilmiah.

Medan, Mei 2018

Penulis,

SELLA ADE AGUSTI

NIM 37143026

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORETIS	
A. KERANGKA TEORI	10
1. BUDAYA ORGANISASI	10
a. Pengertian Budaya Organisasi	10
b. Fungsi Budaya Organisasi	12
c. Ciri-Ciri Budaya Organisasi.....	14
d. Karakteristik Budaya Organisasi.....	15
2. KEPUASAN KERJA GURU	18
a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru.....	18
b. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam	19
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja	21

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	24
e. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja	24
f. Mengukur Kepuasan Kerja	24
B. KERANGKA BERPIKIR.....	27
C. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	28
D. PENGAJUAN HIPOTESIS.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel.....	32
D. Definisi Operasional.....	33
a. Budaya Organisasi.....	33
b. Kepuasan Kerja Guru	33
E. Instrumen Pengumpulan Data	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	36
G. Teknik Analisi Data	36
1. Deskripsi Data Penelitian	37
2. Uji Coba Instrumen Penelitian	38
3. Uji Persyaratan Analisis	44
4. Uji Hipotesis Penelitian.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian	49
B. Uji Persyaratan Analisis	54
C. Pengujian Hipotesis Penelitian	58
D. Pembahasan	59
E. Keterbatasan Penelitian	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	62
B. Implikasi Penelitian	63
C. Saran-Saran	65

DAFTAR PUSTAKA66

LAMPIRAN.....69

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Penilaian Instrumen Angket Penelitian	34
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Angket Budaya Organisasi (X).....	35
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Angket Kepuasan Kerja (Y)	35
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X)	39
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Untuk Variabel Budaya Kerja Guru .	41
Tabel 3.6	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	44
Tabel 4.1	Statistik Dasar.....	49
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	50
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru.....	52
Tabel 4.4	Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian.....	55
Tabel 4.5	Rangkuman Uji linieritas Budaya Organisasi (X) Dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)	56
Tabel 4.6	Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)	57
Tabel 4.7	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Histogram Budaya Organisasi	51
Gambar 4.2	Histogram Kepuasan Kerja Guru	53

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Angket Uji Coba Variabel Budaya Organisasi (X) Dan Kepuasan Kerja Guru (Y)	70
LAMPIRAN 2	Angket Variabel Budaya Organisasi (X) Dan Kepuasan Kerja Guru (Y).....	76
LAMPIRAN 3	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X) Dan Kepuasan Kerja Guru (Y).....	82
LAMPIRAN 4	Data Mentah.....	85
LAMPIRAN 5	Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, Dan Uji Hipotesis	89
LAMPIRAN 6	Tabel Harga Kritis Chi Kuadrat.....	93
	Tabel Nilai Kritis Korelasi Product Moment Pearson.....	94
	Tabel Nilai Kritis Distribusi F	95
	Tabel Nilai Kritis Distribusi t	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga formal mempunyai kewajiban memberikan pelayanan dalam bidang pendidikan kepada masyarakat dalam rangka mencerdaskan masyarakat. Maka, sekolah memiliki peran yang sangat penting dan menjadi sarana untuk menyelenggarakan pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dalam melaksanakan pendidikan di sekolah guru memiliki peran yang sangat penting dalam berlangsungnya pendidikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, dasar dan pendidikan menengah.¹ Dalam proses pendidikan di sekolah guru memegang tugas sebagai pengajar dan pendidik dalam kelas. Sebagai pengajar guru bertugas memberikan sejumlah bahan pelajaran kepada peserta didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia yang aktif, mandiri, dan berakhlak mulia.

Menyadari pentingnya kedudukan guru dalam organisasi di sekolah, maka pemenuhan kebutuhan menjadi hal yang sangat penting untuk menjalankan aktivitas sebagai pendidik dan pengajar. Dengan terpenuhinya kebutuhan guru maka seorang guru akan merasa puas dalam bekerja.

¹Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Misalnya guru membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan.

Sikap dan perilaku guru yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, bersemangat dalam melakukan pekerjaan, dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan adanya sikap dan perilaku diatas, berarti seorang guru telah menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian kepuasan kerja ialah keadaan emosional guru dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja guru dari sekolah

atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk guru yang bersangkutan.²

Senada dengan pendapat di atas, Robbins berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.³

Kepuasan kerja yang dicapai oleh guru memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi atau tempat guru tersebut bekerja. Keterkaitan tersebut adalah ketika guru merasa mampu mencapai kepuasan kerja, maka guru tersebut akan terus menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan budaya yang berlaku di sekolah, yaitu guru tersebut akan mentaati aturan sekolah yang berlaku seperti datang ke sekolah tepat waktu, mengajar sesuai dengan jadwal, rendahnya angka ketidakhadiran dan lain sebagainya.

Hal ini akan berbeda apabila guru kurang atau bahkan tidak dapat mencapai kepuasan kerja sesuai dengan harapan, maka guru tersebut akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada lemahnya budaya organisasi yang terbentuk. Hal ini dikarenakan guru cenderung melemahkan budaya organisasi. Misalnya, guru sering datang terlambat, mengajar tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sering tidak hadir ke sekolah dan bahkan melanggar berbagai aturan sekolah lainnya.

Hal ini sesuai dengan Greenberg dan Baron, berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap

²Susilo Martoyo, (1990), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet.Ke-1, (Jakarta: BPFE), hal.123-124.

³Stephen P.Robbins, (2003), *Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall), hal.78.

pekerjaan mereka.⁴ Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka.⁵ Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan. Senada dengan pendapat Robbins bahwa persepsi yang mendukung atau tidak mendukung akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.⁶

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin (1993) yaitu: a. Faktor pribadi, faktor ini meliputi kepribadian, pendidikan, intelligence dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja. b. Faktor sosial, faktor ini meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal. c. Faktor budaya, faktor ini meliputi sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai. d. Faktor organisasi, faktor ini meliputi sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja. Faktor lingkungan, faktor ini meliputi ekonomi, sosial, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.⁷

Dalam dunia pendidikan budaya organisasi yang dinamis akan selalu menjadi tuntutan, dengan begitu lembaga pendidikan dapat menghadapi perubahan dunia dan mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan yang semakin ketat. Budaya organisasi merupakan inti dalam sebuah organisasi pendidikan yang memiliki pengaruh yang kuat. Oleh karena itu untuk menciptakan organisasi yang baik, maka budaya harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi.

⁴Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron, (2003), *Behavior in Organizations*, New Jersey: Prentice Hall, hal.148

⁵John M. Ivancevich, (2007), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, hal.186.

⁶Ismail Nawawi, (2013), *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi*, Jakarta: PrenedaMedia Group, hal. 220.

⁷Ekka Nurcahyaningrum, (2015), Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja, *Jurnal Psikologi*, hal. 7.

Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan kepuasan kerja guru itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pemimpin akan meningkatkan kemauan, kesetiaan dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap guru. Tidak bisa dipungkiri, bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja.

Menurut Jack Hradesky (2005:248) Budaya berkaitan dengan kepuasan kerja yang didasari kepada tiga ide yaitu : 1) berkaitan dengan keselarasan tujuan 2) budaya yang kuat menciptakan menciptakan motivasi yang luar biasa 3) Nilai-nilai bersama serta perilaku yang disepakati dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja dan selanjutnya akan meningkatkan komitmen serta loyalitas.⁸

Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi.⁹

Kotter dan Heskett (Sutanto, 2002: 129) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih

⁸Angga Rovita, (2017), Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, vol 1 No 1, hal 46.

⁹*Ibid*, Ismail Nawawi, hal.230.

baik, yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.¹⁰

Namun pada kenyataannya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, Fenomena ini terjadi di MAS Ta'dib Al Muallimin Al- Islamy Medan Johor yang tampak tidak terpenuhinya kepuasan kerja guru yaitu: 1) kurang disiplin dalam melaksanakan pengajaran; 2) sering terlambat datang kesekolah; 3) kurang memperhatikan siswa yang bermasalah; 4) tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas; dan 5) gaji yang diterima masih sedikit.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURUMAS TA'DIB AL MUALLIMIN AL-ISLAMY MEDAN JOHOR “

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih ada guru yang selalu mencari kesibukan ditempat lain, karena kondisi budaya yang tercipta tidak harmonis.
2. Masih terdapat guru yang belum disiplin dalam melaksanakan pengajaran dan bahkan sering terlambat datang kesekolah.
3. Masih terdapat guru yang bersikap acuh tak acuh dan tidak peduli terhadap masalah siswa dan lingkungan sekolah

¹⁰ Sunarso, (2009), Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 9, No. 1, hal. 84.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini dibatasi dengan mengkaji dua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu : Budaya organisasi (X) sebagai variabel bebas, kepuasan kerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

Pertimbangan mengapa memilih variabel budaya organisasi (X) karena budaya organisasi akan membawa sumber daya manusia khususnya guru pada masa depan yang lebih maju sesuai dengan tuntutan pendidikan, dan keberhasilan organisasi juga tergantung pada pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh guru.

Sedangkan mengapa yang dipilih variabel kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat (Y) dalam penelitian ini, pertimbangan karena guru harus merasakan suatu kenyamanan dan merasakan terpenuhi kebutuhannya dalam melakukan tugasnya sebagai gurusehingga memberikan dampak terhadap hasilnya yakni peserta didik yang berilmu, berakhlak dan menjadi guru yang profesional dalam melaksanakan tugasnya.

D. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat mencapai tujuan, sebagaimana yang diharapkan, maka sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi di MAS Ta'dib Al Muallimin Al- Islamy Medan Johor?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al- Islamy Medan Johor?
3. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al- Islamy Medan Johor?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk:

1. Mengetahui kepuasan kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al- Islamy Medan Johor.
2. Mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al- Islamy Medan Johor.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi dunia pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ide dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya pada jurusan manajemen pendidikan islam terutama mengenai budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru. Sehingga nantinya dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang, memberi informasi untuk memperluas kajian ilmu pendidikan yang menyangkut kepuasan kerja untuk dijadikan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen dan ilmu pendidikan.

2. Secara Praktis

Sebagai hasil penelitian, penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Dengan penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan khususnya mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja guru.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi sekolah agar lebih memperhatikan kondisi sekolah maupun guru.
- c. Bagi mahasiswa, sebagai bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama pada lokasi yang berbeda.
- d. Peneliti lainnya untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kerangka Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Robert P. Vecchio dalam Wibowo memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.¹¹

Robbins dalam Moeheriono mendefinisikan budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.¹²

Selanjutnya Menurut Armstrong budaya organisasi adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang bisa diartikulasikan, namun membentuk dan menentukan cara orang berkelakuan dan menyelesaikan sesuatu.¹³

Sementara itu menurut Ogbonna & Harris dalam Ahmad Susanto mendefinisikan budaya organisasi adalah keyakinan tata nilai, makna dan asumsi-

¹¹Wibowo, (2013), *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 17.

¹²Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 335.

¹³Nasrul Syakur Chaniago, (2011), *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal.104.

asumsi secara kolektif di *shared* oleh sebuah kelompok sosial guna membantumempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas mereka dalam merespon lingkungan.¹⁴

Tidak semua budaya yang ada keliru dan bertentangan dengan islam. Syariat islam berkedudukan sebagai filter dan standar penilaian atas budaya asing yang datang. Islam menganjurkan agar umat islam menghargai waktu, walaupun memiliki perspektif yang berbeda dengan orang barat. Dalam al-Qur'an surah Al-Dzariyat ayat 56 Allah swt berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.(QS. Al-Dzariyat:56)

Dari ayat tersebut kita bisa memahami tentang budaya bahwa budaya memiliki peranan waktu dalam ajaran islam dan bermanfaat buat kita semua untuk kita lakukan dalam budaya organisasi dan mempunyai kepatuhan kepada atasan sesuai peraturan yang telah di sepakati bersama.

Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

¹⁴Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta: Prenadamedia Group, hal. 187.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo adalah:¹⁵

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi sapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Robbins dalam Moeheriono, fungsi budaya organisasi terhadap organisasi umum sebagai berikut:¹⁶

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas atau jati diri bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu seseorang.
- d. Budaya merupakan prekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai penuntun mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan motivasi kerja yang baik.

Adapun menurut Ndraha dalam Ahmad Susanto memandang fungsi organisasi secara umum adalah sebagai berikut:¹⁷

¹⁵Wibowo, (2013), *Op.Cit*, hal. 49.

¹⁶Moeheriono, *Op.Cit*, hal. 337.

- a. Identitas dan citra suatu organisasi;
- b. Pengikat suatu masyarakat, kebersamaan (*sharing*), yakni faktor pengikat yang kuat seluruh anggota organisasi;
- c. Sumber, yaitu budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya;
- d. Kekuatan penggerak, yakni budaya terbentuk melalui proses belajar mengajar (*learning process*), maka budaya itu dinamis, tidak statis dan kaku;
- e. Kemampuan untuk membentuk nilai tambah;
- f. Pola perilaku, yakni budaya berisi norma tingkah laku dan mewariskan batas-batas toleransi sosial;
- g. Warisan budaya disosialisasikan dan diajarkan pada generasi muda.
- h. Substitusi (pengganti) formalisasi, sehingga tanpa diperintah melakukan tugasnya;
- i. Mekanisme adaptasi terhadap perubahan; dan
- j. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen.

Pendapat Charles-Tuner dalam M.H Matondang dapat kita simak seperti berikut:¹⁸

- a. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah, kondisi dan sisi geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi, dan perubahan nilai-nilai dalam masyarakat. Perbedaan dan identitas budaya (kebudayaan) dapat mempengaruhi kebijakan pemerintah di berbagai bidang.
- b. Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan (*sharing*) adalah faktor pengikat yang kuat bagi seluruh anggota masyarakat.
- c. Sebagai sumber. Budaya dapat menjadi komoditi ekonomi, misalnya wisata budaya.
- d. Sebagai kekuatan penggerak. Karena (jika) budaya terbentuk melalui proses belajar-mengajar (*learning process*) maka budaya itu dinamis, resilient, tidak statis, tidak kaku.
- e. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah. Ross A. Webber mengaitkan budaya dengan manajemen. John P. Kotler dan James L. Heskett menghubungkan budaya dengan performance, Charles Hamden-Tuner dengan kekuatan organisasional dan keunggulan bisnis.
- f. Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
- g. Sebagai warisan. Budaya disosialisasikan dan diajarkan kepada generasi berikutnya.
- h. Sebagai substitusi (pengganti) formalisasi. Tanpa diperintah orang melakukan tugasnya.

¹⁷Ahmad Susanto, *Op.Cit*, hal. 191.

¹⁸M.H Matondang, (2008), *Kepemimpinan: Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 61.

- i. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan. Dilihat dari sudut ini, pembangunan seharusnya merupakan proses budaya.
- j. Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk *nation-state*.

Pendapat para ahli mengenai fungsi budaya organisasi diatas menunjukkan beberapa kesamaan, sedangkan beberapa perbedaan yang ada bersifat saling melengkapi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah: (1) menunjukkan identitas, (2) menunjukkan batasan peran yang jelas, (3) menunjukkan komitmen kolektif, (4) membangun stabilitas sistem sosial, (5) membangun pikiran sehat dan masuk akal, dan (6) memperjelas standar perilaku.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi organisasi adalah untuk menghasilkan apa yang dicapai di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam berkelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah di sepakati.

c. Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Robbins dalam Moeheriono, budaya organisasi mempunyai tujuh ciri-ciri yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:¹⁹

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya kepuasan individu.
- f. Keagresifan, berkaitan dengan agretivitas karyawan.
- g. Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

¹⁹Moeheriono, *Op.Cit*, hal. 338.

Samdeep dan Lylesussman dalam Siswanto mengklasifikasikan sebelas ciri-ciri budaya yang unggul:²⁰

- a. Keyakinan yang tidak tergoyahkan bahwa manusia adalah sumber daya yang paling penting.
- b. Dukungan dan saling menghargai agar dapat membantu tercapainya misi organisasi.
- c. Pengendalian yang lebih didasarkan pada loyalitas dan komitmen ketimbang pada aturan dan kepatuhan.
- d. Komitmen terhadap tujuan kelompok atau pribadi.
- e. Komitmen manajemen puncak untuk kebanggaan organisasi.

Dengan demikian ciri-ciri organisasi tersebut, berdasarkan tujuh karakteristik, maka akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu sendiri. Gambaran tersebut menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggotanya berperilaku.

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada didalam organisasi yang lain. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi punya sejumlah karakteristik penting. Beberapa di antaranya adalah:²¹

- a. *Aturan perilaku yang diamati.* Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

²⁰Siswanto, dkk, (2008), *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, Malang: UIN Malang Press, hal. 117

²¹Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Yogyakarta: andi, hal.125

- b. *Norma*. Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit.”
- c. *Nilai dominan*. Organisasi mendorong dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
- d. *Filosofi*. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan.
- e. *Aturan*. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f. *Iklim organisasi*. Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu.

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi:²²

- a. *Innovation* (inovasi), suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
- b. *Stability* (stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan.
- c. *Orientation toward people* (orientasi pada orang), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual.
- d. *Result-orientation* (orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- e. *Easygoingness* (bersikap tenang), suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.
- f. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
- g. *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

Luthans dalam Moehariono mengidentifikasi ada enam karakteristik budaya organisasi yang penting, yaitu:²³

- a. *Observed behavioral regularities*, yaitu apabila para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka akan menggunakan bahasa, terminologi dan ritual-ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

²²Wibowo, *Op.Cit*, hal. 36.

²³Moehariono, *Op.Cit*, hal. 340.

- b. *Norms*, yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan perbuatan-perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
- c. *Dominant values*, yaitu ada sejumlah values utama organisasi yang menganjurkan dan mengharapkan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkan, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah dan efisiensi yang tinggi.
- d. *Philosophy*, yaitu ada sejumlah kebijakan yang menyatakan keyakinan organisasi tentang bagaimana para karyawan atau para pelanggan diperlakukan.
- e. *Rules*, yaitu ada sejumlah pedoman yang pasti yang berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan yang baik dalam organisasi. Para karyawan baru (*newcomers*) harus mempelajari “ikatan” atau rules yang telah ada sehingga mereka dapat diterima sebagai *full-fledged* anggota kelompok.
- f. *Organizational climate*, yaitu ada lingkungan organisasi, suatu *feeling* menyeluruh yang dibawa oleh *physical layout*, cara para anggota organisasi berinteraksi, dan cara para anggota organisasi memperlakukan dirinya menghadapi pihak pelanggan dan pihak luar lainnya.

Sementara itu The Jakarta Consulting Group dalam Uhar Saputra

mengemukakan dua belas karakteristik budaya organisasi yaitu:²⁴

- a. Kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budaya organisasinya lemah;
- b. Inovasi. Dalam mengerjakan tugas-tugas organisasi lebih berorientasi pada pola lama dan memakai metode yang telah teruji atau pada pemberian kekuasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen;
- c. Inisiatif individu. Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu seberapa besar seseorang diberi wewenang dalam menjalankan tugas, seberapa besar tanggung jawab yang harus dipikul sesuaikewenangannya dan seberapa luas kebebasan dalam mengambil keputusan;
- d. Toleransi terhadap resiko. Budaya organisasi juga ditandai dengan seberapa jauh sumber daya manusia yang ada didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mau menghadapi resiko di dalam pekerjaannya;
- e. Pengarahan. Artinya adalah kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atau hasil kerjanya;
- f. Integrasi. Yaitu bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam suatu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama ditekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan;

²⁴Uhar Suharsaputra, (2016), *kepemimpinan Inovasi Pendidikan (Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School)*, Bandung: Refika Aditama, hal. 94.

- g. Dukungan manajemen. Dukungan manajemen disini bermakna seberapa baik para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas;
- h. Pengawasan. Pengawasan meliputi peraturan-peraturan dan supervisi langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi;
- i. Identitas. Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh;
- j. Sistem penghargaan. Sistem penghargaan berkaitan dengan kenaikan gaji dan promosi sesuai dengan kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge dalam Wibowo mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.²⁵

Malayu S.P Hasibuan dalam Syafaruddin dan Anzizhan mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.²⁶

Menurut Handoko kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.²⁷

²⁵Wibowo, (2015), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, hal.131.

²⁶Syafaruddin,dkk, (2016), *Fsikologi Organisasi dan Manajemen*, Medan: Lembaga Riset Publik, hal. 89.

²⁷Amiruddin Siahaan, (2012), *Manajemen Perubahan Telaah Konseptual, Filosofis dan praktis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 119.

Selanjutnya Greenberg dan Baron dalam Wibowo mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.²⁸ Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.²⁹

Dari pengertian beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

b. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam memelihara kepentingan bersama dalam suatu organisasi yaitu atasan dan bawahan. Selaku atasan tidak boleh melakukan penzaliman kepada bawahan, misalnya dalam hal pemberian gaji ketika seseorang bekerja. Jika guru tidak dibayar sesuai dengan gaji yang sepadan, maka guru akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Maka dalam hal ini, kepuasan kerja adalah hal yang utama.

Dalam ajaran islam, jika membahas kepuasan kerja maka yang akan muncul adalah konsep ikhlas, sabar dan syukur dimana sebagai proses bekerja yang dengan hal ini akan memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur, maka akan ada nilai *satisfaction* (kepuasan) tertentu yang diperoleh. Maka dari itu, rasa kepuasan yang telah ada

²⁸Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 501.

²⁹Malayu S.P Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal.201.

hendaknya selalu ditumbuhkan dengan selalu melihat kebawah, sesuai dengan hadist Dari Abu Hurairah, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda,

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

انظروا إلى من هو أسفل منكم ولا تنظروا إلى من هو فوقكم ، فهو أجدر أن لا تزدروا نعمة الله عليكم

Artinya: Dari Abū Hurairah radhiyallāhu Ta’ālā ‘anhu ia berkata: Rasūlullāh shallallāhu ‘alayhi wa sallam bersabda: “*Pandanglah orang yang berada di bawahmu (dalam masalah hartadandunia) dan janganlah engkau pandang orang yang berada di atasmu (dalam masalah ini). Dengan demikian, halituan membuatmu tidak meremehkan nikmat Allah padamu.*” (HR. Bukharidan Muslim).³⁰

Hal ini juga diperjelas dalam QS. Ibrahim: 7, yaitu:

وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا مُوسَىٰ بِآيَاتِنَا أَنْ أَخْرِجْ قَوْمَكَ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ
وَذَكِّرْهُمْ بِأَيَّامِ اللَّهِ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّكُلِّ صَبَّارٍ شَكُورٍ ﴿٧﴾

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”. (QS. Ibrahim: 7)

Terkait dengan ayat di atas, hendaknya setiap guru muslim tidak terlalu mementingkan materi saja, tetapi harus disertai dengan keikhlasan, sabar serta senantiasa bersyukur. Sehingga ketika bekerja dengan sepenuh hati secara tidak langsung akan merasakan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Berbagai sarana telah disediakan bagi tumbuhnya rasa syukur, sabar dan ikhlas dalam diri, baik berupa kenikmatan ataupun ujian, bertafakkur terhadapnya,

³⁰ Hadits shahîh. Diriwayatkan oleh al-Bukhari (no. 6490), Muslim (no. 2963), at-Tirmidzi (no. 2513), dan Ibnu Majah (no. 4142), dari Sahabat Abu Hurairah Radhiyallahu anhu.

mengevaluasi diri dan melihat dari dekat ujian yang ditimpakan hingga selalu *berhusnuzhan* kepada Allah. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, atasan yang kurang peduli, rekan kerja yang membuat kurang nyaman dan lain sebagainya bukanlah suatu bencana tetapi lebih kepada ujian yang dijanjikan Allah SWT yang akan berbuah pada meningkatnya kualitas (kesadaran) iman dalam bekerja, sehingga hidup akan tetap optimis untuk maju.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut: a) balas jasa yang adil dan layak; b) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; c) berat ringannya pekerjaan; d) suasana dan lingkungan pekerjaan; e) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; f) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; g) sikap pekerjaan monoton atau tidak.³¹

Menurut Ardana faktor-faktor tersebut diantaranya: kompensasi, promosi jabatan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan supervisi.³²

Sedangkan menurut Sopiah, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu adalah: a) Promosi; b) Gaji; c) Pekerjaan itu sendiri; d) Supervisi; e) Teman kerja; f) Keamanan kerja; g) Kondisi kerja; h) Administrasi/kebijakan perusahaan; i) Komunikasi; j) Tanggung jawab; k) Pengakuan; l) Prestasi kerja dan m) Kesempatan untuk berkembang.³³

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:³⁴

³¹Abdurrahmat Fathoni, (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 175.

³²Komang Ardana, Et.al, (2008), *Prilaku Keorganisasian Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal.23.

³³Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Offset, hal.172.

³⁴Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja, Op. Cit*, hal. 504.

a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Descrrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attaninment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attaninment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Blum mempersempit menjadi tiga faktor dimana faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:³⁵

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

³⁵Moch As'ad, (1995), *Psikologi Industri*, Jakarta: Liberty, 1995,hal.107-111.

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

a. Dampak Terhadap Produktivitas

Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom dalam Sutrisno mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja. Lawler dan Porter juga mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.³⁶

b. Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan mencerminkan ketidakpuasan kerja. Robbins dalam Umam menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja dapat diungkapkan dalam berbagai macam cara. Misalnya meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.³⁷

c. Dampak Terhadap Kesehatan

Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga

³⁶Edy Sutrisno, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, hal.81.

³⁷Khaerul Umam, (2010), *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia hal.198.

peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat negative pada yang lain.

e. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron dalam Wibowo memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:³⁸

a. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

b. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang dipercaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung baik.

c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling individu* kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

f. Mengukur Kepuasan Kerja

Pada umumnya, pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah segala sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkan.

³⁸Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja, Op.Cit*, hal. 501.

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

- a. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas responden dengan pekerjaannya dan menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”
- b. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini diperingkat pada skala yang di standartkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.³⁹

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dari segi analisis statistik maupun pengumpulan data. Pengukuran kerja dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan yaitu:⁴⁰

- a. Pengukuran Kepuasan Kerja dilihat sebagai konsep global
Ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai ataupun tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, di antaranya tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh responden. Selain itu, cara ini cepat, mudah di administrasikan, dan diberi nilai. Satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.
- b. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan
Konsep ini menggunakan konsep *facet* (permukaan) atau komponen yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda dan bervariasi secara bebas dan harus di ukur secara terpisah. Diantara konsep *facet* yang dapat diperiksa adalah beban kerja, kompetensi, kondisi kerja, status dan prestasi kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan, praktik manajemen, hubungan atasan bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan

³⁹Stephen P. Robbins, (2003), *Organizational Behavior*, New Jersey:Prentice Hall, hal.73.

⁴⁰Khaerul Umam, (2010), *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, hal.193-194.

pengetahuan dan keterampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

- c. Pengukuran kepuasan dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi
Konsep ini merupakan suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja.

Untuk mengukur kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut *the value percept theory* adalah: (1) *Pay Satisfaction*, (2) *Promotion Satisfaction*, (3) *Supervision Satisfaction*, (4) *Cowarner Satisfaction*, dan (5) *Satisfaction with the Work Itself*.

The Minnesota Quesitionnaire (*MSQ*) mengukur kepuasan antara lain dengan (a) *working conditions*, kondisi kerja, (b) *chances for advancement*, kesempatan untuk maju, (c) *freedom to use one's own judgement*, kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri, (d) *praise for doing a good job*, memuji karena telah melakukan pekerjaan baik, dan (e) *feelings of accomplishment*, perasaan atas penyelesaian.

Sedangkan Job Descriptive index mengukur kepuasan dari lima segi yaitu:⁴¹

- a. *The work itsef*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*intrest*), dan pertumbuhan (*growth*).
- b. *Quality of supervision*, kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
- c. *Relationship with co-workers*, hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*), dan rasa hormat (*respect*).
- d. *Promotion opportunities*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
- e. *Pay*, bayaran, dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequancy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-a vis others*).

⁴¹Wibowo, 2015, *Perilaku Dalam Organisasi*, Op.Cit, hal.140.

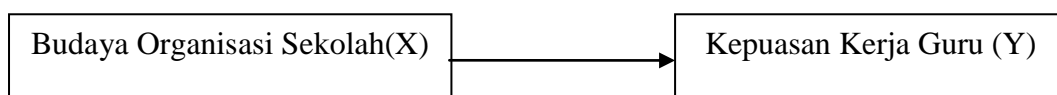
Jadi dapat ditarik kesimpulan indikator untuk mengukur kepuasan kerja guru adalah: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan, (4) pengawasan, (5) rekan kerja.

B. Kerangka Fikir

Budaya merupakan alat dalam menentukan arah organisasi yang dicerminkan melalui besar kecilnya kesempatan dalam berinovasi dan berkreasi bagi guru-guru, terbentuknya lingkungan yang nyaman, pembentukan tim kerjayang bagus, dan lain sebagainya. Hal ini yang diharapkan para guru untuk dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya yang kuat memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan serta kebijakan-kebijakan yang ada diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para guru untuk mencapai tujuan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif guru terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, guru yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan. Maka dari itu, semakin positif sikap kerja maka akan semakin besar pula kepuasan kerja guru dalam bekerja.



C. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini, antara lain adalah:

1. Jurnal Leni Indriyani yang berjudul hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri kecamatan babelan kabupaten bekasi dapat ditarik beberapa kesimpulan terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja di SDN Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* yang diperoleh, yaitu koefisien r sebesar 0,37256, serta hasil pengujian hipotesis dengan uji t yang diperoleh t_{hitung} sebesar 3,057 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,002, maka hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan diterima. Koefisien determinasi sebesar 0,37256 ini berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi sebesar 13,88%.
2. Jurnal Qurrotul Ainun Tsaqifah yang berjudul pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru di sma negeri kota malang Berdasarkan pengujian hipotesis regresi kedua pada variabel budaya organisasi sekolah (X) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y_2) menghasilkan koefisien $\beta = 0.638$ dengan nilai probabilitas $P=0.000$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai probabilitas < 0.05 . Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi

sekolah terhadap variabel kepuasan kerja guru. Nilai varians yang diperoleh adalah $r^2 = 0.407$. Berarti kontribusi variabel budaya organisasi sekolah (X) terhadap kepuasan kerja (Y2) mendapati proporsi 40.7%. Dalam arti yang dipengaruhi oleh faktor lain, kurang lebih sebesar 40.7%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Andriani yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank tabungan negara di bandung diambil kesimpulan sebagai berikut : 1. Budaya organisasi berpengaruh positif (=42%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. 2. Kompetensi berpengaruh positif (=50,9%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. 3. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif (=55,5%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi dan kompetensi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. 4. Terdapat hubungan yang positif (=55,5%) antara budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. 5. Faktor atau atribut yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan penanganannya perlu diprioritaskan pada variabel budaya organisasi adalah faktor integrasi dan identitas, sedangkan pada variabel kompetensi adalah faktor keterampilan.

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya

dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran.⁴²

Berdasarkan kerangka berpikir yang diuraikan di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru.

Ho: Tidak terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi denganKepuasan Kerja Guru.

⁴²Suharsimi Arikunto, (2009), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 55.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian memegang peranan penting, karena salah satu ciri dari penelitian adalah terdapatnya suatu metode yang tepat dan sistematis sebagai penentu arah yang tepat dalam pemecahan masalah. Ketepatan pemilihan metode merupakan syarat yang penting agar mendapatkan hasil yang optimal.

Metode penelitian pendidikan menurut Sumanto dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.⁴³

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Metode korelasional, menjelaskan hubungan antara variable. Penelitian korelasional harus memeriksa dua variable yang memiliki nilai kontinu. Suatu penelitian korelasional dapat menyelidiki hubungan antara motivasi dan prestasi akademik-keduanya merupakan variable kontinu.⁴⁴

Kemudian menurut Sumanto (2014) penelitian korelasi berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat hubungannya. Sehingga metode penelitian ini sangat tepat untuk digunakan meneliti permasalahan yang ada.⁴⁵

⁴³Sumanto.(2014).*Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Akademic Publishing Service). hal. 2.

⁴⁴Syaukani.(2015).*Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Publishing. hal. 5.

⁴⁵*Ibid*, Sumanto. hal. 197.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Jalan Brigjend Zein Hamid, km. 7,5 Titi Kuning, Gg. Tapan Nauli, Kecamatan Medan Johor, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20146 dan waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret-Mei 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan universe. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati.⁴⁶ MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor berdiri pada tahun 1993 dengan kepala sekolah Bapak Ika Satria, S.H.I terdapat 30 orang guru dan 130 siswa. Berdasarkan pendapat diatas, sebagai populasi penelitian ini adalah seluruh guru MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor pada tahun 2017/2018 yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan bahwa: Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto berpendapat bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih".⁴⁷ Maka peneliti maka di dalam penelitian ini pengambilan sampel

⁴⁶Jemmy Rumengan, (2013), *Metodologi Penelitian*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 113.

⁴⁷Suharsimi Arikunto, (2009), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 131.

dalam penelitian ini dilakukan secara keseluruhan yakni sejumlah 30 guru MAS Ta'dib Al Muallimin Al- Islamy.

D. Definisi Operasional

Defenisi operasional untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai dominan yang dianut kuat atau didukung oleh guru, yang meliputi: inisiatif dan toleransi terhadap tindakan beresiko, integrasi dan pola komunikasi, dukungan dan pengawasan manajemen dan toleransi terhadap konflik adalah tingkat sejauh mana guru menghadapi konflik dan kritik terbuka. Adapun indikator-indikator budaya organisasi yaitu: 1) Aturan perilaku yang diamati; 2) norma; 3) nilai dominan; 4) filosofi; 5) aturan; 6) Iklim Organisasi.

b. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan Perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya mereka yang melibatkan pada aspek-aspek pekerjaannya yang berpengaruh terhadap sikapnya dalam pekerjaan tersebut. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) kesempatan, 4) pengawasan, 5) rekan kerja.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka digunakan alat pengumpulan data. Adapun alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket, dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada para guru MAS Ta'dib Al Muallimin

Al- Islamy yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 30 orang. Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah :

1. Sebanyak 30 item untuk variabel Budaya Organisasi.
2. Sebanyak 30 item untuk variabel Kepuasan Kerja Guru.

Untuk masing-masing item angket dari masing-masing variabel penelitian memiliki 4 alternatif pilihan jawaban yang masing-masing juga memiliki bobot atau skor jawaban. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Sistem Penilaian Instrumen/Angket Penelitian

<i>Favourable</i> (Mendukung)	
SangatSetuju (SS)	4
Setuju (S)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrument. Adapun kisi-kisi instrument/angket penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi – Kisi Instrument Penelitian Budaya Organisasi

No.	Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1	Budaya Organisasi	Fred Luthans (2006)	Aturan perilaku yang diamati	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2			Norma	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3			Nilai Dominan	13,14, 15	3
4			Filosofi	16, 17, 18	3
5			Aturan	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
6			Iklim Organisasi	25, 26, 27, 28, 29, 30	6
Jumlah					30

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja Guru

No.	Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1	Kepuasan Kerja	Wibowo (2015)	Pekerjaanitusendi ri	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2			Gaji	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3			Kesempatan	13,14, 15, 16, 17, 18	6
4			Pengawasan	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
5			Rekan kerja	25, 26, 27, 28, 29, 30	6
Jumlah					30

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan maka perlu dilakukan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket, yaitu mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada guru MAS Ta'dib Al Muallimin Al-Islamy yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 30 orang. Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah :
 - a. Sebanyak 30 item untuk budaya organisasi.
 - b. Sebanyak 30 item untuk kepuasan kerja guru.

G. Teknik Analisi Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru adalah menggunakan analisis statistik/uji statistik. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru maka di gunakan

Didalam penelitian ini data mempunyai kedudukan yang paling tinggi karena data merupakan penggambaran dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan, sebagai berikut :

1. Deskripsi Data Penelitian

Untuk mengetahui keadaan data penelitian yang sudah diperoleh maka terlebih dahulu dihitung besaran dari Median (Me), Modus (Mo), Rata-rata (M) dan besaran dari Standard Deviasi (SD), sebagai berikut:

$$Mo = b + P \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$Me = b + P \left(\frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

dimana:

Mo = Modus

Me = Median

M = Rata-rata skor

SD = Standardeviasi

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak

b₁ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

b₂ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya

P = Panjang kelas modus

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = Frekuensi kelas median

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Adapun cara pengukuran validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan *software SPSS V.20 for windows*.

Dilakukan analisis validitas instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan akan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi product moment oleh Pearson.⁴⁸ :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi
 N = Jumlah anggota sampel
 $\sum X$ = Jumlah skor butir item
 $\sum Y$ = Jumlah skor total

⁴⁸Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, (2003), *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara, hal.203.

$$\begin{aligned}\sum X^2 &= \text{Jumlah Kuadrat skor butir item} \\ \sum Y^2 &= \text{Jumlah kuadrat skor total} \\ \sum XY &= \text{Jumlah hasil kali skor butir item dengan skor total}\end{aligned}$$

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah mempunyai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada tahap signifikan $\alpha = 0,05$. Artinya butir dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel Budaya Organisasi (X) terangkum dalam tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4: Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X)

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir 1	0,608	0,444	Valid
2	Butir 2	0,582	0,444	Valid
3	Butir 3	0,605	0,444	Valid
4	Butir 4	0,689	0,444	Valid
5	Butir 5	0,629	0,444	Valid
6	Butir 6	0,186	0,444	Tidak Valid
7	Butir 7	0,622	0,444	Valid
8	Butir 8	0,465	0,444	Valid
9	Butir 9	0,580	0,444	Valid
10	Butir 10	0,589	0,444	Valid
11	Butir 11	0,565	0,444	Valid
12	Butir 12	0,283	0,444	Tidak Valid
13	Butir 13	0,777	0,444	Valid

14	Butir 14	0,199	0,444	Tidak Valid
15	Butir 15	0,578	0,444	Valid
16	Butir 16	0,766	0,444	Valid
17	Butir 17	0,480	0,444	Valid
18	Butir 18	0,477	0,444	Valid
19	Butir 19	0,694	0,444	Valid
20	Butir 20	0,538	0,444	Valid
21	Butir 21	0,122	0,444	Tidak Valid
22	Butir 22	0,306	0,444	Tidak Valid
23	Butir 23	0,661	0,444	Valid
24	Butir 24	0,496	0,444	Valid
25	Butir 25	0,525	0,444	Valid
26	Butir 26	0,517	0,444	Valid
27	Butir 27	0,566	0,444	Valid
28	Butir 28	0,679	0,444	Valid
29	Butir 29	0,443	0,444	Tidak Valid
30	Butir 30	0,657	0,444	Valid

Berdasarkan data tabel 4 di atas, dari 30 butir instrumen variabel budaya organisasi (X) terdapat 24 butir instrumen yang valid yakni butir 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 6 butir yakni nomor butir 6, 12, 14, 21, 22, 29. penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan penerimaan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat

kebebasan)=N-2, dengan begitu $dk=20-2=18$. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh $r_{\text{tabel}} 0,444$.

Dengan demikian berdasarkan tabel 4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel budaya organisasi (X) diatas, maka instrumen yang digunakan untuk variabel X dalam penelitian selanjutnya sebanyak 25 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5 :Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Butir 1	0,570	0,444	Valid
2	Butir 2	0,228	0,444	Tidak Valid
3	Butir 3	0,713	0,444	Valid
4	Butir 4	0,496	0,444	Valid
5	Butir 5	0,528	0,444	Valid
6	Butir 6	0,520	0,444	Valid
7	Butir 7	0,475	0,444	Valid
8	Butir 8	0,471	0,444	Valid
9	Butir 9	0,617	0,444	Valid
10	Butir 10	0,109	0,444	Tidak Valid
11	Butir 11	0,493	0,444	Valid
12	Butir 12	0,690	0,444	Valid
13	Butir 13	0,461	0,444	Valid
14	Butir 14	0,508	0,444	Valid
15	Butir 15	0,633	0,444	Valid

16	Butir 16	0,516	0,444	Valid
17	Butir 17	0,438	0,444	Tidak Valid
18	Butir 18	0,300	0,444	Tidak Valid
19	Butir 19	0,476	0,444	Valid
20	Butir 20	0,783	0,444	Valid
21	Butir 21	0,309	0,444	Tidak Valid
22	Butir 22	0,574	0,444	Valid
23	Butir 23	0,607	0,444	Valid
24	Butir 24	0,695	0,444	Valid
25	Butir 25	0,684	0,444	Valid
26	Butir 26	0,648	0,444	Valid
27	Butir 27	0,562	0,444	Valid
28	Butir 28	0,535	0,444	Valid
29	Butir 29	0,688	0,444	Valid
30	Butir 30	0,619	0,444	Valid

Berdasarkan data tabel 5 di atas, dari 30 butir instrumen variabel kepuasan kerja guru (Y) terdapat 25 butir instrumen yang valid yakni butir 1, 3, 4, 5, 6, 7,8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 22, 23, 24,25, 26, 27, 28,30. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 5 butir yakni nomor butir 2, 10, 17, 18, 21, 29. penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan penerimaan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan)=N-2, dengan begitu dk=20-2=18. Besaran dk tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh r_{tabel} 0,444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 5 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel kepuasan kerja guru (Y) diatas, maka instrumen yang diguakan untuk variabel Y dalam penelitian selanjutnya sebanyak 24 butir.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak di percaya untuk di pakai sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas instrumen reliabilitas (kehandalan) butir angket digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya soal
- $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ_t^2 = Varians total.

Besarnya r_{11} yang diperoleh dikonsultasikan dengan Indeks Korelasi yang dikemukakan Arikunto (1996:65) sebagai berikut:

- a. Antara 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0,80 tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 – 0,60 tergolong cukup
- d. Antara 0,21 – 0,40 tergolong rendah
- e. Antara 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk variabel budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja guru (Y) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6 : Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Instrumen Variabel	Nilai Alpha
1	Budaya Organisasi	0,920
2	Kepuasan Kerja Guru	0,917

Berdasarkan Tabel 3.6 terlihat bahwa variabel budaya organisasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,920. Selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.⁴⁹ Dengan demikian angket variabel budaya organisasi adalah reliabel. Untuk reliabilitas angket kepuasan kerja guru diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,917. Mengacu pada pendapat Widoyoko di atas, secara keseluruhan nilai koefisien Alpha di atas 0,70, dengan demikian angket untuk kedua variabel penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Persyaratan Analisis

Agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan analisis statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi product momen, maka terlebih dahulu memenuhi persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal serta untuk mengetahui apakah data variable bebas (X) linier terhadap data variable terikat (Y). Untuk itu dilakukan uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas.

⁴⁹Eko Putro Widovoko, (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal.165

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel berdistribusi normal atau tidak digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Langkah-langkahnya sebagai berikut:⁵⁰

a) Mencari bilangan baku

Untuk mencari bilangan baku, digunakan rumus:

$$Z_1 = \frac{X_1 - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

\bar{X} = rata-rata sampel

S = simpangan baku (standar deviasi)

a) Menghitung Peluang $S_{(z_1)}$

b) Menghitung Selisih $F_{(z_1)} - S_{(z_1)}$, kemudian harga mutlaknya

c) Mengambil L_0 , yaitu harga paling besar diantara harga mutlak.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $L_0 > L_{\text{table}}$

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas data dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil ujian linearitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang liner. Uji linieritas dan keberartian arah koefisien regresi dilakukan melalui persamaan, sudjana

⁵⁰Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, hal.252-253.

mengatakan langkah-langkah melaksanakan uji linieritas sebagai berikut.⁵¹

$$\hat{Y} = a + bXi$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{(\sum Y)(\sum x^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Subjek penelitian

X = Skor Variable Regresi

a = Konstanta

b = Koefisien Arah Regresi

$\sum X$ = Jumlah Skor Variable bebas

$\sum Y$ = Jumlah Skor Variabel Terikat

$\sum XY$ = Jumlah Hasil Perkalian anatar variable bebas dan variable terikat

Dalam penelitian ini uji Linieritas data menggunakan bantuan program

Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for Windows. Uji

Linearitas

Uji linearitas ini di lakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil ujian linearitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang liner. Berikut ini rumus yang digunakan dalam uji linearitas yaitu: dengan mencari nilai a dan b dengan rumus yaitu:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2)(\sum Xi)(\sum Xi.Yi)}{n.(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n.(\sum Xi.Yi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n.(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

⁵¹Sudjana, (2005), *Metode Penelitian Statistik*, Bandung: Tarsito, hal. 330.

c. Uji Homogenitas

Selanjutnya perlu kiranya peneliti melakukan pengujian terhadap kesamaan (homogenitas) beberapa bagian sampel, yakni seragam tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama.

Uji homogenitas dengan Uji – F dapat dihitung dengan cara, sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\text{varians terbesar}}{\text{varians terkecil}}$$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti homogen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti tidak homogen.

Dalam penelitian ini uji Homogenitas data menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for Windows*.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Korelasi

Untuk menguji hipotesis variabel tersebut, maka analisis yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi product moment berikut⁵²:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2) (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

$\sum x_1$ = Jumlah skor item

$\sum y_2$ = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Jumlah Responden

⁵²Sambas Ali Muhidin, (2007), *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitiannya*, Bandung: Pustaka Setia, hal.123.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid
tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

Tabel 4.1 : Statistik Dasar

		Statistics	
		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		85,10	84,13
Std. Error of Mean		,845	,738
Median		85,50	84,00
Mode		90	80 ^a
Std. Deviation		4,626	4,041
Variance		21,403	16,326
Range		14	12
Minimum		78	78
Maximum		92	90
Sum		2553	2524

1. Analisa Deskriptif

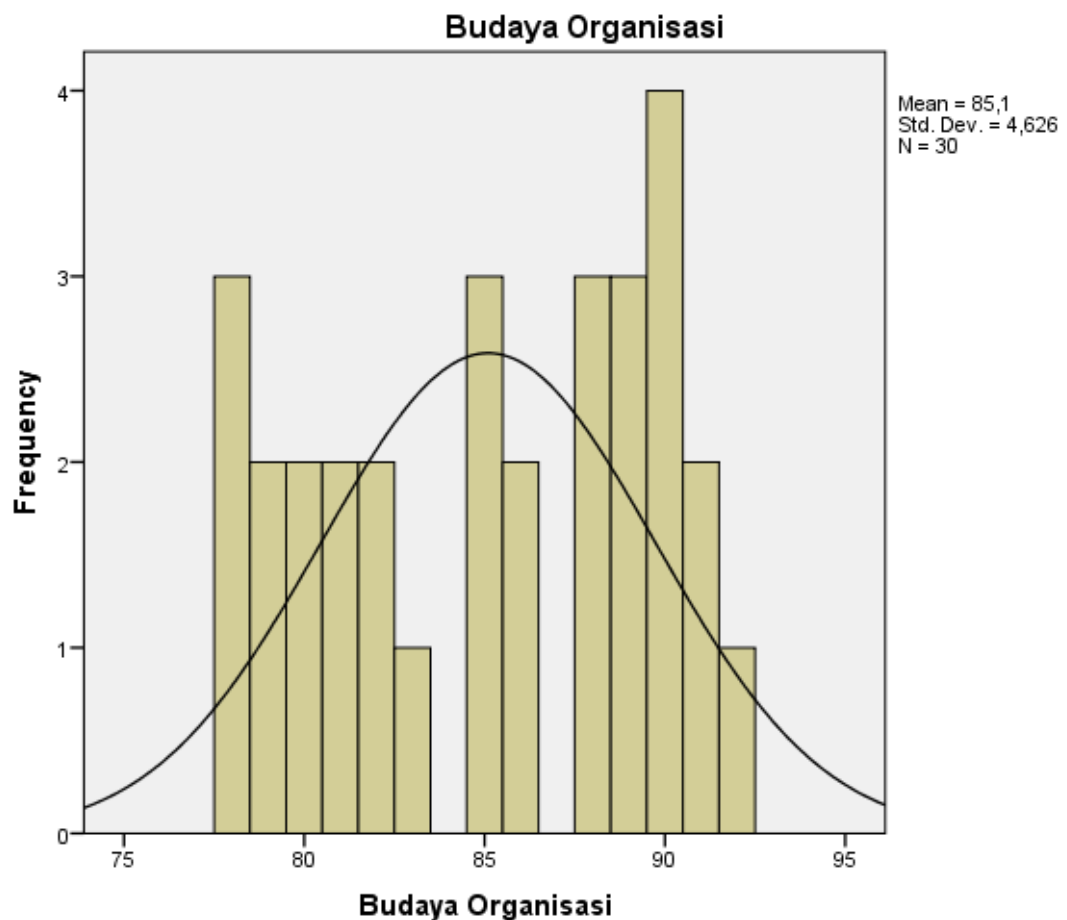
a. Deskripsi Data Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel budaya organisasi dari data yang diperoleh skor terendah adalah 78 dan yang tertinggi adalah 92. Rata-rata 85,10, simpangan baku 4,62, median 85,50, dan modus 90. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	78 - 79	5	16,6%
2	80 - 81	4	13,3%
3	82 - 83	3	10%
4	84 - 85	5	16,6%
5	86 - 87	2	6,6%
6	88 - 89	6	20%
7	90 - 91	6	20%
8	92 - 93	1	3,3%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.2 di atas menunjukkan sebaran skor budaya organisasi sebanyak 12 orang (39,9%) berada di bawah rata-rata kelas, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 15 orang (49,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1: Histogram Budaya Organisasi

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan budaya Organisasi terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri

nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable budaya organisasi condong kekanan.

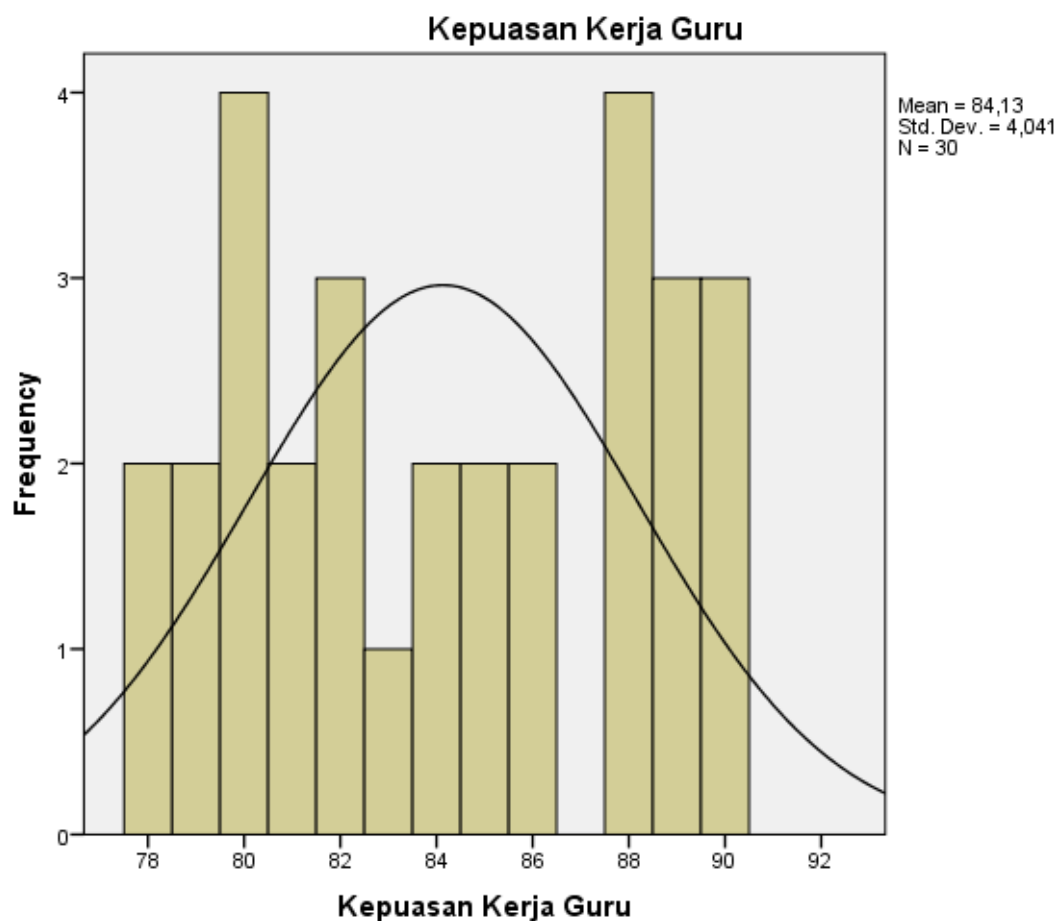
b. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kepuasan kerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 78 dan yang tertinggi adalah 90. Rata-rata 84,13, simpangan baku 4,04, median 84,00, dan modus 80. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable kepuasan kerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	78 - 79	4	13,3%
2	80 - 81	6	20%
3	82 - 83	4	13,3%
4	84 - 85	4	13,3%
5	86 - 87	2	6,6%
6	88 - 89	7	23,3%
7	90 - 91	3	10%
Jumlah		30	100%

Tabel 4.3 di atas menunjukkan sebaran skor kepuasan kerja gurusebanyak 14 orang (46,6%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 4 orang (13,3%) berada pada rata-rata kelas intervaldan sebanyak 12 orang (39,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2: Histogram Kepuasan Kerja Guru

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable kepuasan kerja guru terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai

mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable kepuasan kerja guru condong ke kanan.

B. Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distrubusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distrubusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi(X)	0,920	0,366	Normal
Kepuasan Kerja Guru(Y)	0,898	0,395	Normal

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0,366 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,395. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran $>$ dari 0,05.

2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05 dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linier terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linier terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linieritas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_1 : Jika nilai $F_{\text{tabel}} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Budaya Organisasi (X) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja Guru (Y) terangkum dalam table 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linieritas Budaya Organisasi (X)**Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,797	1	1,797	,107	,746 ^b
	Residual	471,669	28	16,845		
	Total	473,467	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada table 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) diperoleh angka $F_h = 0,107 < F_t = 2,55$ pada signifikansi $0,110 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\hat{Y} = 88,713 + (-0,054) X$.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 : data populasi homogen
- 2) H_1 : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat tabel
- 2) Terima H_1 : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman table 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Budaya Organisasi (X) Dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi(X)	3,800	5,23	Homogen
Kepuasan Kerja Guru(Y)	3,600	4,57	Homogen

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Budaya Organisasi (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 3,800, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 12$ diperoleh besaran 5,23. Dengan demikian H_0 untuk variabel Budaya Organisasi (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Kepuasan Kerja Guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 3,600 sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 11$ diperoleh besaran 4,57. Dengan demikian H_0 untuk variabel kepuasan Kerja Guru dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis : Budaya Organisasi Berhubungan secara signifikan dengan Kepuasan Kerja Guru

Untuk menguji hipotesis pertama yakni Budaya Organisasi berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,062 ^a	,004	-,032	4,104

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) sebesar 0,062 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,004 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan sebesar $0,004 \times 100 \% = 0,4 \%$ dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui

uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 6,319$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (6,319) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan dengan variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 88,713 + (-0,054) X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja Guru juga akan meningkat sebesar $88,713 + (-0,054) = 88,659$ satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai hubungan lemah dan signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

D. Pembahasan

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor budaya organisasi sebanyak 12 orang (39,9%) berada di bawah rata-rata kelas, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 15 orang (49,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.

Sedangkan skor kepuasan kerja guru sebanyak 14 orang (46,6%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 4 orang (13,3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (39,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja guru umumnya berada di bawah rata-rata. Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris.

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) sebesar 0.062 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.004 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan lemah sebesar $0.004 \times 100 \% = 0,4 \%$ dengan Kepuasan Kerja Guru.

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 6,319$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (6,319) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 88,713 + (-0,054) X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja Guru juga akan meningkat sebesar $88,713 + (-0,054) = 88,659$ satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Angga Rovita menyatakan bahwa budaya organisasi juga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan budaya organisasi akan memberikan arah atau pedoman berperilaku dalam organisasi di mana guru tersebut tidak dapat berperilaku sehendak hatinya melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada. Selain itu budaya organisasi merupakan hal yang esensial

bagi suatu organisasi, karena selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam pekerjaan.⁵³

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan budaya organisasi, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan kepuasan kerja guru .
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

⁵³Angga Rovita, (2017), Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja , Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma ,Vol.1, No.1, November 2017 ,Prodi Magister Manajemen Universitas Pamulang, h.38

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor di atas rata-rata dengan skor sebaran budaya organisasi sebanyak 12 orang (39,9%) berada di bawah rata-rata kelas, 5 orang (16,6%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 15 orang (49,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.
2. Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor di bawah rata-rata skor kepuasan kerja gurusebanyak 14 orang (46,6%) berada di bawah rata-rata kelas interval, 4 orang (13,3%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (39,9%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepuasan kerja guru umumnya berada di bawah rata-rata.
3. Budaya Organisasi berhubungan lemah dan signifikan dengan kepuasan kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor dengan hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbangan efektifnya sebesar 0.004 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan lemah sebesar $0.004 \times 100 \% = 0,4 \%$ dengan Kepuasan Kerja Guru. Selanjutnya untuk

menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 6,319$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.048$. Oleh karena $t_{hitung} (6,319) > t_{tabel} (2.048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lemah dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 88,713 + (-0,054) X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Kepuasan Kerja Guru juga akan meningkat sebesar $88,713 + (-0,054) = 88,659$ satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan lemah dengan Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al Muallimin Al Islamy Medan Johor.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Namun demikian, penelitian ini memberikan implikasi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru diperlukan beberapa upaya yang mesti diperhatikan berkaitan dengan variabel penelitian bebas ini (budaya organisasi) yang perlu mendapat perhatian khusus dari semua bagian pihak dari MAS untuk masa-masa yang akan mendatang.

Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel budaya organisasi meliputi aturan perilaku yang diamati, norma, aturan, dan iklim organisasi, yang gugur dalam uji validitas. Untuk perilaku yang

diamati dengan cara meningkatkan kedisiplin guru dalam kehadiran, dan berbicara sopan dengan sesama guru, terbuka terhadap sesama personil guru yang ada di sekolah, bersikap adil, konsisten dan menghargai keunikan sesama guru lainnya. Sedangkan norma dengan cara guru harus lebih lebih menjalankan kebiasaan yang sudah dibuat oleh sekolah seperti memberi hukuman apabila siswa datang terlambat dan berdoa sebelum memulai pelajaran. Sedangkan aturan, dengan cara guru harus mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh sekolah seperti memberitahu guru baru mengenai peraturan yang ada di sekolah demi terciptanya sekolah yang bermutu. Sedangkan iklim organisasi dengan cara guru menghargai ide dan gagasan guru lain seperti mendengarkan ide, opini, dan nasehat orang lain dengan pikiran terbuka serta kerja sama dengan cara mengenal guru maupun staf lainnya dalam suasana yang menyenangkan seperti dalam rapat maupun pertemuan dan membangun sebuah hubungan saling menghormati dan percaya.

Dan untuk variabel kepuasan kerja guru meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan, pengawasan dan rekan kerjanya yang gugur dalam uji validitas. Untuk pekerjaan itu sendiri dengan cara guru harus diberikan tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dan membantu sesama guru apabila terdapat kesulitan dalam memberikan pelajaran di kelas. Untuk gaji dengan cara guru harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan gaji yang diberikan oleh pihak sekolah. Sedangkan kesempatan dengan cara ikut menghadirkan guru-guru dalam rapat agar guru dapat memberikan saran untuk kemajuan sekolah. Sedangkan pengawasan dengan cara lebih mengawasi guru agar mendapat penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh sekolah.

Sedangkan rekan kerja dengan cara saling percaya dan saling mengharga antar kepala sekolah dan guru maupun staf lain.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk pengawas pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi kepala sekolah agar dapat menciptakan budaya yang baik serta memberikan motivasi bagi para guru-guru disekolah agar meningkatkan kepuasan kerja para guru.
2. Kepala Sekolah lebih membina dan memberikan motivasi kepada para guru yang ada disekolah agar meningkatkan kepuasan kerja para guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk sekolah.
3. Serta guru dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhidin, Sambas. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitiannya*. Bandung: Pustaka Setia.
- Angga Rovita. 2017. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. vol 1 No 1.
- Ardana, Komang. 2008. *Prilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, Moch. 1995. *Psikologi Industri*, Jakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaniago, NasrulSyakur. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich John M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jaya, Indra. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis.
- Jerald, Greenberg dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*, New Jersey: Prentice Hall.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Yogyakarta: andi.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. Ke-1, .Jakarta: BPFE.

- Matondang. 2008. *Kepemimpinan: Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PrenedaMedia Group.
- Nurchayaningrum Ekka. (2015. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Siahaan, Amiruddin. 2012. *Manajemen Perubahan Telaah Konseptual, Filosofis dan praktis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Siswanto, dkk, 2008, *Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, Malang: UIN Malang Press.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suharsaputra, Uhar. 2016. *kepemimpinan Inovasi Pendidikan (Mengembangkan Spirit Enterpreneurship Menuju Learning School)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunarso. 2009. Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 9. No. 1.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin,dkk. 2016. *Fsikologi Organisasi dan Manajemen*, Medan: Lembaga Riset Publik.
- Syaukani. 2015. *Metode Penelitian Pedoman Praktis Penelitian dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Perdana Publishing
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia..
- Usman, Husaini dan R. Purnomo Setiady Akbar. 2003. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undangRepublik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.
- Putro Widovoko, Eko 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013.*Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- .

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

ANGKET UJI COBA VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Petunjuk pengisian :

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang Anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Jawaban yang Anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan Anda.
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda "cek list" (✓) pada kotak yang tersedia.
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Guru

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
ATURAN PERILAKU YANG DIAMATI					
1.	Pada umumnya siswa di madrasah ini memiliki disiplin yang tinggi, baik dalam kehadiran, pergaulan, maupun dalam belajar.				
2.	Para siswa selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan guru.				
3.	Dalam percakapan sehari-hari saya dengan sesama guru menggunakan bahasa yang sopan				
4.	Madrasah menganjurkan kepada guru dan				

	siswa perempuan yang beragama Islam untuk mengenakan seragam busana muslim yang sopan.				
5.	Memeriksa kelengkapan siswa dalam mengenakan pakaian seragam madrasah secara rapih dan tertib, lengkap dengan atributnya.				
6.	Di madrasah ini dipampang tulisan-tulisan yang mencerminkan komitmen madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan.				
NORMA					
7.	Saya menghukum siswa yang datang terlambat ke madrasah.				
8.	Mengingatkan siswa untuk membawa perlengkapan beribadah.				
9.	Siswa bergotong royong membersihkan ruang kelas dan lingkungan madrasah.				
10.	Setiap akan memulai pelajaran awal, saya membiasakan siswa untuk membacado'abersama.				
11.	Siswa ikut serta dalam segala perlombaan yang diadakan di luar madrasah.				
12.	Siswa mematuhi segala peraturan yang dibuat oleh madrasah.				
NILAI DOMINAN					
13.	Di madrasah ini, motivasi dan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran siswa sudah sangat baik.				
14.	Seluruh warga madrasah, baik kepala madrasah, guru, maupun para siswa memberikan masukan yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah ini.				
15.	Madrasah ikut mendukung keterampilan yang dimiliki oleh siswa.				
FILOSOFI					
16.	Dalam rangka pencapaian mutu pendidikan di madrasah ini, madrasah sangat memperhatikan kesejahteraan guru, baik yang bersifat materi maupun non materi.				
17.	Untuk menjamin mutu pendidikan di madrasah ini, madrasah memberikan sanksi yang tegas kepada guru maupun siswa yang sering melanggar ketentuan atau peraturan madrasah.				
18.	Madrasah mengembangkan kerja sama dengan para pengusaha, tokoh masyarakat				

	dan ahli untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di madrasah ini.				
ATURAN					
19.	Untuk menjamin mutu pendidikan di ini, madrasah memberikan sanksi yang tegas kepada guru maupun siswa yang sering melanggar ketentuan atau peraturan madrasah.				
20.	Setiap ada guru baru di madrasah ini selalu diberitahukan tentang tata-tertib/atau aturan main yang berlaku di madrasah ini.				
21.	Agar mutu pendidikan di madrasah ini dapat tercapai dengan baik, maka secara terus menerus madrasah melaksanakan berbagai perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi atau penelitian.				
22.	Setiap guru mengajar sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.				
23.	Pada umumnya, guru di madrasah ini memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.				
24.	Prestasi akademik siswa di madrasah ini sudah baik dan telah mematuhi segala peraturan yang dibuat madrasah.				
IKLIM ORGANISASI					
25.	Letak madrasah ini sangat strategis untuk kepentingan belajar, mudah dijangkau kendaraan umum, tidak terlalu ramai dan bebas dari gangguan.				
26.	Diadakan perbaikan setiap bangunan dan sarana prasarana madrasah sehingga terawat dengan baik dan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk menggunakannya.				
27.	Warga madrasah menanam pepohonan di halaman madrasah yang disediakan, sehingga madrasah menjadi rindang, tampak asri dan indah.				
28.	Setiap ruangan memiliki penerangan dan ventilasi yang memadai sehingga tidak terasa pengap.				
29.	Kapasitas ruangan guru dan kelas disesuaikan dengan jumlah penghuninya, sehingga tidak terasa sumpek.				
30.	Madrasah ini dikelilingi pagar atau benteng madrasah sehingga mendukung terhadap keamanan dan ketertiban madrasah.				

ANGKET UJI COBA VARIABEL KEPUASAN KERJA GURU

Petunjuk pengisian :

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang Anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Jawaban yang Anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan Anda.
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda "cek list" (✓) pada kotak yang tersedia.
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Guru

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
PEKERJAAN ITU SENDIRI					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan di madrasah dengan tepat waktu.				
2.	Sebagai guru, Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.				
3.	Saya diberikan pekerjaan oleh kepala madrasah yang mempunyai batas waktu penyelesaian.				
4.	Saya diberikan pekerjaan terlalu sulit dan tidak sesuai dengan keahlian saya.				
5.	Pekrjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan perintah kepala madrasah.				
6.	kepala madrasah memberikan tugas				

	mengajar sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
GAJI					
7.	Sebagai guru, besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada madrasah.				
8.	Saya mendapatkan gaji yang sama dengan guru lain tanpa melihat tugas tambahan yang diberikan kepala madrasah.				
9.	Saya mendapatkan gaji yang diberikan madrasah sesuai dengan ketentuan pemerintah.				
10.	Saya mendapatkan tambahan gaji apabila menyelesaikan tugas tambahan dari kepala madrasah.				
11.	guru yang sering membolos, mendapatkan pengurangan gaji.				
12.	Sebagai guru, saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.				
KESEMPATAN					
13.	Saya diberikan ruang kerja yang nyaman untuk melaksanakan tugas sehari-hari.				
14.	Sebagai guru, Saya pernah mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih.				
15.	Saya tidak memperhatikan kondisi ruang guru di madrasah.				
16.	Saya menyediakan kebutuhan peralatan belajar mengajar didalam kelas.				
17.	Saya diberi kesempatan untuk memberikan arahan kepada seluruh murid di madrasah.				
18.	Saya diizinkan untuk memberikan saran terhadap masalah yang terjadi di madrasah.				
PENGAWASAN					
19.	Pengawas madrasah menyuruh saya mengisi sendiri lembar observasi pembelajaran.				
20.	Pengawas memberikan arahan dan bimbingan cara menyampaikan proses pembelajaran di kelas.				
21.	Pengawas madrasah hanya datang, duduk kemudian pulang.				
22.	Ketika melakukan pekerjaan saya diawasi oleh rekan guru lain				
23.	Kepala sekolah mengawasi pekerjaan saya didalam madrasah dan diluar kelas				

24.	Saya di tunjuk kepala madrasah untuk membantu mengawasi pekerjaan rekan guru lain				
REKAN KERJA					
25.	Saya menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing- masing.				
26.	Sebagai guru, saya membagi pengalaman dengan teman sejawat.				
27.	Saya dapat membujuk rekan guru yang tidak mau bekerjasama untuk melakukan pekerjaan secara bersama-sama demi ketercapaian tujuan madrasah.				
28.	Saya memberi nasihat kepada setiap guru yang membutuhkan.				
29.	Saya membantu menyelesaikan pekerjaan guru lain.				
30.	Saya menggantikan guru lain mengajar didalam kelas.				

LAMPIRAN 2

ANGKET VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Petunjuk pengisian :

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang Anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Jawaban yang Anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan Anda.
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda "cek list" (✓) pada kotak yang tersedia.
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Guru

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
ATURAN PERILAKU YANG DIAMATI					
1.	Pada umumnya siswa di madrasah ini memiliki disiplin yang tinggi, baik dalam kehadiran, pergaulan, maupun dalam belajar.				
2.	Para siswa selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan guru.				
3.	Dalam percakapan sehari-hari saya dengan sesama guru menggunakan bahasa yang sopan				
4.	Madrasah menganjurkan kepada guru dan				

	siswa perempuan yang beragama Islam untuk mengenakan seragam busana muslim yang sopan.				
5.	Memeriksa kelengkapan siswa dalam mengenakan pakaian seragam madrasah secara rapih dan tertib, lengkap dengan atributnya.				
NORMA					
6.	Saya menghukum siswa yang datang terlambat ke madrasah.				
7.	Mengingatkan siswa untuk membawa perlengkapan beribadah.				
8.	Siswa bergotong royong membersihkan ruang kelas dan lingkungan madrasah.				
9.	Setiap akan memulai pelajaran awal, saya membiasakan siswa untuk membacado'abersama.				
10.	Siswa ikut serta dalam segala perlombaan yang diadakan di luar madrasah.				
NILAI DOMINAN					
11.	Di madrasah ini, motivasi dan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran siswa sudah sangat baik.				
12.	Madrasah ikut mendukung keterampilan yang dimiliki oleh siswa.				
FILOSOFI					
13.	Dalam rangka pencapaian mutu pendidikan di madrasah ini, madrasah sangat memperhatikan kesejahteraan guru, baik yang bersifat materi maupun non materi.				
14.	Untuk menjamin mutu pendidikan di madrasah ini, madrasah memberikan sanksi yang tegas kepada guru maupun siswa yang sering melanggar ketentuan atau peraturan madrasah.				
15.	Madrasah mengembangkan kerja sama dengan para pengusaha, tokoh masyarakat dan ahli untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di madrasah ini.				
ATURAN					
16.	Untuk menjamin mutu pendidikan di ini, madrasah memberikan sanksi yang tegas kepada guru maupun siswa yang sering melanggar ketentuan atau peraturan madrasah.				
17.	Setiap ada guru baru di madrasah ini selalu diberitahukan tentang tata-tertib/atau				

	aturan main yang berlaku di madrasah ini.				
18.	Pada umumnya, guru di madrasah ini memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.				
19.	Prestasi akademik siswa di madrasah ini sudah baik dan telah mematuhi segala peraturan yang dibuat madrasah.				
IKLIM ORGANISASI					
20.	Letak madrasah ini sangat strategis untuk kepentingan belajar, mudah dijangkau kendaraan umum, tidak terlalu ramai dan bebas dari gangguan.				
21.	Diadakan perbaikan setiap bangunan dan sarana prasarana madrasah sehingga terawat dengan baik dan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk menggunakannya.				
22.	Warga madrasah menanam pepohonan di halaman madrasah yang disediakan, sehingga madrasah menjadi rindang, tampak asri dan indah.				
23.	Setiap ruangan memiliki penerangan dan ventilasi yang memadai sehingga tidak terasa pengap.				
24.	Madrasah ini dikelilingi pagar atau benteng madrasah sehingga mendukung terhadap keamanan dan ketertiban madrasah.				

ANGKET VARIABEL KEPUASAN KERJA GURU

Petunjuk pengisian :

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang Anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Jawaban yang Anda berikan hanya semata-mata untuk kepentingan penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan Anda.
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda yang sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda "cek list" (✓) pada kotak yang tersedia.
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Guru

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
PEKERJAAN ITU SENDIRI					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan di madrasah dengan tepat waktu.				
2.	Saya diberikan pekerjaan oleh kepala madrasah yang mempunyai batas waktu penyelesaian.				
3.	Saya diberikan pekerjaan terlalu sulit dan tidak sesuai dengan keahlian saya.				
4.	Pekrjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan perintah kepala madrasah.				
5.	kepala madrasah memberikan tugas mengajar sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
GAJI					

6.	Sebagai guru, besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada madrasah.				
7.	Saya mendapatkan gaji yang sama dengan guru lain tanpa melihat tugas tambahan yang diberikan kepala madrasah.				
8.	Saya mendapatkan gaji yang diberikan madrasah sesuai dengan ketentuan pemerintah.				
9.	guru yang sering membolos, mendapatkan pengurangan gaji.				
10.	Sebagai guru, saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.				
KESEMPATAN					
11.	Saya diberikan ruang kerja yang nyaman untuk melaksanakan tugas sehari-hari.				
12.	Sebagai guru, Saya pernah mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih.				
13.	Saya tidak memperhatikan kondisi ruang guru di madrasah.				
14.	Saya menyediakan kebutuhan peralatan belajar mengajar didalam kelas.				
PENGAWASAN					
15.	Pengawas madrasah menyuruh saya mengisi sendiri lembar observasi pembelajaran.				
16.	Pengawas memberikan arahan dan bimbingan cara menyampaikan proses pembelajaran di kelas.				
17.	Ketika melakukan pekerjaan saya diawasi oleh rekan guru lain				
18.	Kepala sekolah mengawasi pekerjaan saya didalam madrasah dan diluar kelas				
19.	Saya di tunjuk kepala madrasah untuk membantu mengawasi pekerjaan rekan guru lain				
REKAN KERJA					
20.	Saya menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing- masing.				
21.	Sebagai guru, saya membagi pengalaman dengan teman sejawat.				
22.	Saya dapat membujuk rekan guru yang tidak mau bekerjasama untuk melakukan pekerjaan secara bersama-sama demi				

	ketercapaian tujuan madrasah.				
23.	Saya memberi nasihat kepada setiap guru yang membutuhkan.				
24.	Saya membantu menyelesaikan pekerjaan guru lain.				
25.	Saya menggantikan guru lain mengajar didalam kelas.				

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	101,8000	92,484	,608	.	,917
Butir2	101,6500	92,450	,582	.	,917
Butir3	101,6000	92,253	,605	.	,917
Butir4	101,7500	91,566	,689	.	,916
Butir5	101,3500	93,292	,629	.	,917
Butir6	101,7000	96,326	,186	.	,922
Butir7	101,7500	92,197	,622	.	,917
Butir8	102,1000	87,674	,465	.	,922
Butir9	101,5000	88,895	,580	.	,917
Butir10	101,4000	91,937	,589	.	,917
Butir11	101,7000	92,642	,565	.	,917
Butir12	101,7000	94,747	,283	.	,921
Butir13	101,7000	90,642	,777	.	,915
Butir14	101,6000	95,726	,199	.	,922
Butir15	101,4000	92,042	,578	.	,917
Butir16	101,6500	89,292	,766	.	,914
Butir17	101,9500	89,524	,480	.	,919
Butir18	101,7000	92,537	,477	.	,918
Butir19	101,5500	91,524	,694	.	,916
Butir20	101,6500	92,871	,538	.	,918
Butir21	101,4500	97,103	,122	.	,922
Butir22	101,4500	95,418	,306	.	,920
Butir23	101,6000	91,726	,661	.	,916
Butir24	101,8500	93,713	,496	.	,918
Butir25	101,6000	91,095	,525	.	,918
Butir26	101,8000	92,274	,517	.	,918
Butir27	101,8000	88,379	,566	.	,918
Butir28	101,5000	91,842	,679	.	,916
Butir29	101,7500	92,197	,443	.	,919
Butir30	101,3500	93,082	,657	.	,917

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,920	,929	30

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA GURU (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	92,8500	138,239	,570	.	,914
Butir2	92,6500	141,713	,228	.	,918
Butir3	92,9000	137,147	,713	.	,913
Butir4	92,6500	135,397	,496	.	,915
Butir5	92,6500	138,134	,528	.	,915
Butir6	92,5500	138,366	,520	.	,915
Butir7	92,5500	137,734	,475	.	,915
Butir8	93,0000	133,053	,471	.	,916
Butir9	93,2500	128,618	,617	.	,913
Butir10	93,1500	142,345	,109	.	,920
Butir11	93,2000	133,853	,493	.	,915
Butir12	92,8000	135,011	,690	.	,912
Butir13	92,8500	136,345	,461	.	,915
Butir14	93,2500	131,145	,508	.	,915
Butir15	93,6500	133,082	,633	.	,912
Butir16	93,0000	135,263	,516	.	,914
Butir17	92,8000	136,589	,438	.	,915
Butir18	93,0000	138,947	,300	.	,918
Butir19	92,8000	137,853	,476	.	,915
Butir20	92,7500	135,355	,783	.	,912
Butir21	93,2000	135,221	,309	.	,920
Butir22	93,2500	128,934	,574	.	,914
Butir23	93,0500	135,313	,607	.	,913
Butir24	93,4500	126,682	,695	.	,911
Butir25	92,8000	136,695	,684	.	,913

Butir26	92,8500	137,397	,648	.	,914
Butir27	92,9000	135,989	,562	.	,914
Butir28	92,9500	136,682	,535	.	,914
Butir29	92,8500	136,976	,688	.	,913
Butir30	92,7500	135,776	,619	.	,913

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA GURU (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,917	,931	30

LAMPIRAN 4

HASIL SKOR ANGKET PENELITIAN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X)

No RESP	NOMOR ITEM																								JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	79
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	79
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	78
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
8	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	78
9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	78
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	81
12	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	81
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	88
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	86
15	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
16	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
17	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
18	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
19	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	82
20	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	85

HASIL SKOR ANGKET PENELITIAN VARIABEL KEPUASAN KERJA GURU (Y)

No RESP	NOMOR ITEM																									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	80
2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	78
3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	78
4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	79
5	3	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	88
6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	79
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
8	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	85
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	88
10	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
11	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	82
13	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	88
14	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	80
15	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	81
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	82
17	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
18	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
19	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	84
20	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	89
21	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	86

LAMPIRAN 5

DESKRIPSI DATA

Statistics			
		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		85,10	84,13
Std. Error of Mean		,845	,738
Median		85,50	84,00
Mode		90	80 ^a
Std. Deviation		4,626	4,041
Variance		21,403	16,326
Range		14	12
Minimum		78	78
Maximum		92	90
Sum		2553	2524

Budaya Organisasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	78	3	10,0	10,0
	79	2	6,7	16,7
	80	2	6,7	23,3
	81	2	6,7	30,0
	82	2	6,7	36,7
	83	1	3,3	40,0
	85	3	10,0	50,0
	86	2	6,7	56,7
	88	3	10,0	66,7
	89	3	10,0	76,7
	90	4	13,3	90,0
	91	2	6,7	96,7
	92	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	

Kepuasan Kerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
78	2	6,7	6,7	6,7
79	2	6,7	6,7	13,3
80	4	13,3	13,3	26,7
81	2	6,7	6,7	33,3
82	3	10,0	10,0	43,3
83	1	3,3	3,3	46,7
Valid 84	2	6,7	6,7	53,3
85	2	6,7	6,7	60,0
86	2	6,7	6,7	66,7
88	4	13,3	13,3	80,0
89	3	10,0	10,0	90,0
90	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja Guru
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85,10	84,13
	Std. Deviation	4,626	4,041
	Absolute	,168	,164
Most Extreme Differences	Positive	,115	,135
	Negative	-,168	-,164
Kolmogorov-Smirnov Z		,920	,898
Asymp. Sig. (2-tailed)		,366	,395

Budaya Organisasi

	Observed N	Expected N	Residual
78	3	2,3	,7
79	2	2,3	-,3
80	2	2,3	-,3
81	2	2,3	-,3
82	2	2,3	-,3

83	1	2,3	-1,3
85	3	2,3	,7
86	2	2,3	-,3
88	3	2,3	,7
89	3	2,3	,7
90	4	2,3	1,7
91	2	2,3	-,3
92	1	2,3	-1,3
Total	30		

UJI LINIERITAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,797	1	1,797	,107	,746 ^b
	Residual	471,669	28	16,845		
	Total	473,467	29			

UJI HOMOGENITAS

Test Statistics

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja Guru
Chi-Square	3,800 ^a	3,600 ^b
df	12	11
Asymp. Sig.	,987	,980

Kepuasan Kerja Guru

	Observed N	Expected N	Residual
78	2	2,5	-,5
79	2	2,5	-,5
80	4	2,5	1,5
81	2	2,5	-,5
82	3	2,5	,5
83	1	2,5	-1,5
84	2	2,5	-,5
85	2	2,5	-,5
86	2	2,5	-,5

88	4	2,5	1,5
89	3	2,5	,5
90	3	2,5	,5
Total	30		

UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,062 ^a	,004	-,032	4,104

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	88,713	14,039		6,319	,000
	Budaya Organisasi	-,054	,165	-,062	-,327	,746

LAMPIRAN 6

TABEL HARGA KRITIK CHI KUADRAT

db	Interval Kepercayaan								
	99%	95%	90%	75%	50%	25%	10%	5%	1%
1	6,635	3,841	2,706	1,320	0,455	0,102	0,0158	0,0039	0,0002
2	9,21	5,99	4,61	2,77	1,39	0,575	0,211	0,103	0,0201
3	11,3	7,815	8,25	4,11	2,37	1,21	0,584	0,352	0,115
4	13,3	9,49	7,78	5,39	3,36	1,92	1,06	0,711	0,297
5	15,1	11,1	9,24	6,63	4,35	2,67	1,61	1,15	0,554
6	16,8	12,6	10,6	7,84	5,35	3,45	2,20	1,64	0,872
7	18,5	14,1	12,0	9,04	6,35	4,25	2,83	2,17	1,24
8	20,1	15,5	13,4	10,2	7,34	5,07	3,49	2,73	1,65
9	21,7	16,9	14,7	11,4	8,34	5,90	4,17	3,33	2,09
10	23,2	18,3	16,0	12,5	9,34	6,74	4,87	3,94	2,56
11	24,7	19,7	17,3	13,7	10,3	7,58	5,58	4,57	3,05
12	26,2	21,0	18,5	14,8	11,3	8,44	6,30	5,23	3,57
13	27,7	22,4	19,8	16,0	12,3	9,30	7,04	5,89	4,11
14	29,1	23,7	21,4	17,1	13,3	10,2	7,79	6,57	4,66
15	30,6	25,0	22,3	18,2	14,3	11,0	8,85	7,26	5,23
16	32,0	26,3	23,5	19,4	15,3	11,9	9,31	7,89	5,81
17	33,4	27,6	24,8	20,5	16,3	12,8	10,1	8,67	6,41
18	34,8	28,9	26,0	21,7	17,3	13,7	10,9	9,36	7,01
19	36,2	30,1	27,2	22,7	18,3	14,6	11,7	10,1	7,63
20	37,6	31,4	28,4	23,8	19,3	15,5	12,4	10,9	8,26
21	38,9	32,7	29,6	24,9	20,3	16,3	13,2	11,6	8,90
22	40,3	33,9	30,8	26,0	21,3	17,2	14,0	12,3	9,54
23	41,6	35,2	32,0	27,1	22,3	18,1	14,8	13,1	10,2
24	43,0	35,4	33,2	28,2	23,2	19,0	15,7	13,8	10,9
25	44,3	37,7	34,4	29,3	24,3	19,9	16,5	14,6	11,5
26	45,6	38,9	35,6	30,4	25,3	20,8	17,3	15,4	12,2
27	47,0	40,1	36,7	31,5	26,3	21,7	18,1	16,2	12,9
28	48,3	41,3	37,9	32,6	27,9	22,7	18,9	16,9	13,6
29	49,6	42,6	39,1	33,7	28,3	23,6	19,8	17,7	14,3
30	50,9	43,8	40,3	34,8	29,3	24,5	20,6	18,5	15,0
40	53,7	55,8	51,8	45,6	39,9	33,7	29,1	26,5	22,2
50	88,4	67,5	63,2	56,3	49,3	42,9	37,7	34,2	29,7
60	88,4	79,1	74,4	57,0	59,3	52,3	46,5	43,2	37,5
70	100,4	90,5	85,5	77,6	69,3	61,7	55,3	51,7	45,4
80	112,3	101,9	96,6	88,1	79,3	71,1	64,3	60,4	53,5
90	114,1	113,1	107,6	98,6	89,3	80,6	73,3	69,1	61,8
100	135,8	124,3	118,5	109,4	99,3	90,1	82,4	77,9	70,1
db	1%	5%	10%	25%	50%	75%	90%	95%	100%
	Tarf Signifikansi								

TABEL KORELASI PRODUCT MOMENT PEARSON

Dk = n-2	Probabilitas 1 ekor							
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0025	0,0001	0,0005
	Probabilitas 2 ekor							
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,005	0,002	0,001
1	0,951	0,988	0,977	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2	0,800	0,900	0,950	0,980	0,990	0,995	0,998	0,999
3	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959	0,974	0,986	0,991
4	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917	0,942	0,963	0,974
5	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875	0,906	0,935	0,951
6	0,507	0,621	0,707	0,789	0,834	0,870	0,905	0,925
7	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798	0,836	0,875	0,898
8	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765	0,805	0,847	0,872
9	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735	0,776	0,820	0,847
10	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708	0,750	0,795	0,823
11	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684	0,726	0,772	0,801
12	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661	0,703	0,750	0,780
13	0,351	0,441	0,514	0,592	0,641	0,683	0,730	0,760
14	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623	0,664	0,711	0,742
15	0,327	0,412	0,482	0,558	0,606	0,647	0,694	0,725
16	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590	0,631	0,678	0,708
17	0,308	0,389	0,456	0,529	0,575	0,616	0,662	0,693
18	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561	0,602	0,648	0,679
19	0,291	0,369	0,443	0,503	0,549	0,589	0,635	0,665
20	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537	0,576	0,622	0,652
21	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526	0,565	0,610	0,640
22	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515	0,554	0,599	0,629
23	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505	0,543	0,588	0,618
24	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496	0,534	0,578	0,607
25	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487	0,524	0,568	0,597
26	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479	0,515	0,559	0,588
27	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471	0,507	0,550	0,579
28	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463	0,499	0,541	0,570
29	0,237	0,301	0,355	0,416	0,456	0,491	0,533	0,562
30	0,233	0,296	0,349	0,409	0,449	0,484	0,526	0,554
35	0,216	0,275	0,325	0,381	0,418	0,452	0,492	0,519
40	0,202	0,257	0,304	0,358	0,393	0,425	0,463	0,490
45	0,190	0,243	0,288	0,338	0,372	0,403	0,439	0,465
50	0,181	0,231	0,273	0,322	0,354	0,384	0,419	0,443
60	0,165	0,211	0,250	0,295	0,325	0,352	0,385	0,408
70	0,153	0,195	0,232	0,274	0,302	0,327	0,358	0,380
80	0,143	0,183	0,217	0,257	0,283	0,307	0,336	0,357
90	0,135	0,173	0,205	0,242	0,267	0,290	0,318	0,338
100	0,128	0,164	0,195	0,230	0,254	0,276	0,303	0,321

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI t

Dk = n-2	Probabilitas 1 ekor							
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0025	0,0001	0,0005
	Probabilitas 2 ekor							
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,005	0,002	0,001
1	3,076	6,314	12,706	31,821	63,656	127,321	318,289	636,578
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	14,089	22,328	31,600
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	7,453	10,214	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	5,598	7,713	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	4,773	5,894	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	4,317	5,208	5,595
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,029	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	3,833	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	3,690	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	3,581	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	3,497	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,428	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,372	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,326	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,286	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,252	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,222	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,197	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,174	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,153	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,135	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,119	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,104	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,091	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,078	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,067	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,057	3,421	3,689
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,047	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,038	3,396	3,660
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,030	3,385	3,646
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	2,996	3,340	3,591
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	2,971	3,307	3,551
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	2,952	3,281	3,520
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	2,937	3,261	3,496
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	2,915	3,232	3,460
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	2,899	3,211	3,435
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	2,887	3,195	3,416
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	2,876	3,183	3,402
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	2,871	3,174	3,390

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI F
untuk dk1 pembilang dan dk2 penyebut
pada taraf signifikansi 5% atau F:05 (dk1,dk2)

dk1 dk 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988	236,767	238,884	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,785
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,266	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Sella Ade Agusti
2. NIM : 37.14.3.026
3. Tempat/Tgl Lahir : RSTS, 05 Agustus 1996
4. Umur : 22 Tahun
5. Alamat : JL. Pendidikan, Desa DaluX-A, Tanjung Morawa

B. Pendidikan

1. Tamatan SDN 056627 Kwala Sawit tahun 2002
2. Tamatan MTsS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa tahun 2008
3. Tamatan SMA Negeri 1 Tanjung Morawa tahun 2014
4. Tamatan UIN Sumatera Utara Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2018